

Versión aceptada del artículo publicado por Ediciones Cinca: Pérez Amorós, F. (2017) Configuración y significación de los trabajadores de edad: notas introductorias. Documentación Laboral, vol. IV, núm. 112.

## **CONFIGURACIÓN Y SIGNIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE EDAD: NOTAS INTRODUCTORIAS**

**Francisco Pérez Amorós. Catedrático de Derecho del Trabajo de la Seguridad Social (jubilado) Universidad Autónoma de Barcelona.**

**Enviado el 20 de septiembre de 2017. Aceptado el 18 de octubre de 2017**

**Sumario.- 1.** A modo de cuestiones introductorias. *1.1 La edad del trabajador: un referente clásico de la función tuitiva del ordenamiento la laboral. 1.2 La edad del trabajador: un referente transversal del ordenamiento laboral y de la protección social.-2.* Los trabajadores de edad: un colectivo vulnerable de compleja delimitación. *2.1 ¿Todavía jóvenes a los 30 años y mayores ya a los 50? 2.2 La complejidad de la edad de los trabajadores de edad.-3.* Especial vulnerabilidad de los trabajadores de edad y de los parados de edad. *3.1 La relación laboral del trabajador de edad como especialmente vulnerable desde principio a fin. 3.2 Particular vulnerabilidad de los parados de edad: un elevado paro de larga duración.-4. Postdata:* la proximidad de la jubilación de los trabajadores de edad aumenta su fragilidad

**Resumen.-** Se plantean cuestiones que sin reiterar aspectos monográficos del trabajador de edad tratados en otros capítulos de este libro puedan servir de introducción a los mismos. En primer lugar se subraya cuales son los aspectos del ciclo vital de la relación laboral de un trabajador de edad más vulnerables, o, más propicios para la discriminación; y, en segundo término, se observa que dichos trabajadores de edad también son especialmente frágiles, cuando están en paro, pues son muchos –cada vez más- y de más larga duración, siendo así que pueden llegar a consumir la prestación contributiva sin haber logrado un nuevo trabajo, todo ello poco antes –o coincidiendo- con su jubilación. El empleo y, el trabajo de los trabajadores de edad no es en la actualidad una realidad complaciente, y el paro que sufren es especialmente preocupante. La reforma de la jubilación (2013), retrasando la edad de jubilación, no ha reconducido a la buena senda la problemática de los trabajadores y parados de edad, que siguen, así, incluso, fomentando la pobreza.

**Palabras claves.-** Edad en el trabajo; trabajadores de edad; colectivos vulnerables; discriminación; preferencia y reserva de empleo; reducciones y bonificaciones; y, paro.

## CONFIGURATION AND SIGNIFICANCE OF AGE WORKERS: INTRODUCTORY NOTES

**Abstract.-** This paper attempts at providing an answer to questions that raise when considering the concept of older worker, with an introductory aim to the other papers published in this monograph. In the first place the aspects of an older –especially vulnerable- worker’s labour relation’s life cycle, or, those more propitious for discrimination are highlighted. Secondly, it is observed that these older workers are also especially fragile when they are unemployed, since they are many -more and more- and unemployment is frequently a longer duration situation. This can lead to contributory unemployment benefits consumption without having obtained a new job, all this shortly before -or coinciding- with their retirement. Employment of older workers is not currently a complacent reality, and the unemployment they suffer is especially worrisome. The reform of regulations on retirement (2013), delaying the retirement age, has not been positive to solve the problems affecting older workers and older unemployed; on the contrary, it even encourages poverty.

**Keywords.-** Age in work; older workers; vulnerable groups; discrimination; employment preference and reservations; reductions and bonuses; unemployment.

-----

### 1. A modo de cuestiones introductorias

En este apartado inicial se presentan unas consideraciones previas para contextualizar las reflexiones que seguirán en los siguientes sobre la figura individual del trabajador de edad y del colectivo que conforman, dando así cumplimiento a la previsión de la OIT que, hace ya unos años, se cuestionaba sobre si “*¿No es tiempo de comenzar a pensar en los trabajadores de edad como una categoría que merece atención particular?*” (OIT, 2012).

#### 1.1 La edad del trabajador: un referente clásico de la función tuitiva del ordenamiento la laboral

La edad del trabajador es un factor que relaciona estrechamente el proceso de **formación histórica** del Derecho del Trabajo con su **función tuitiva por equilibradora**, y hoy día, sigue siendo un referente sobre el que pivotan algunas de las

cuestiones jurídico laborales, dicho sea todo ello tanto desde una óptica estatal como supranacional tal y como se pone de relieve a continuación.

Algunas de las primeras normas laborales surgieron, precisamente, para proteger los trabajadores vulnerables por razón de su corta edad. Así, la **Ley Benot** de 24 de julio 1873 cuidó de regular la edad mínima para trabajar prohibiendo el trabajo infantil: una edad que -ahora- se puede decir que era escandalosa y manifiestamente *mínima*, dejando así constancia de la sutilidad de tal referente. Y, entre las disposiciones inaugurales de la **OIT**, organismo laboral internacional por excelencia, ocuparon lugares preferentes varios Convenios sobre la edad mínima en el trabajo<sup>1</sup>, previsiones que han tenido continuidad en el tiempo al ser sustituidas gradualmente por otras que además han alcanzado el rango de *fundamentales*<sup>2</sup>, confirmado así la significación que ha tenido y tiene la edad en la ordenación del trabajo en sede internacional tan cualificada como la citada.

En el mismo sentido protector, pero en relación a otra edad laboral también de primer orden –la de jubilación-, el temprano “Real Decreto de 11 de marzo de **1919 de intensificación del retiro obrero**”, ampliando las previsiones sobre retiros obrero prevenidas en la Ley de 27 de febrero de 1908, estableció las bases de la “*edad de retiro*” y de la subsiguiente “*pensión de vejez*” en los siguientes términos en cuanto a la edad que aquí interesa: “*El Seguro obligatorio de vejez alcanzará a la población asalariada comprendida entre las edades de diez y seis y sesenta y cinco años...*” (Base Primera); previsiones que se desarrollaron por el Reglamento General para el Régimen Obligatorio del Retiro Obrero aprobado el 21 de enero de 1921 (Gaceta del 23), que concretó que la “*edad de retiro*” que daba lugar a la “*pensión de retiro*” o “*de vejez*”, se establecía, como regla general, en los sesenta y cinco años, o edad inferior para “*los obreros de profesiones agotadoras*”.

Una simple ojeada al origen, a la fecha y al título de cada uno de los textos legales históricos mencionados, acentúa el relieve que tiene la edad en el trabajo sin necesidad de revistar sus respectivos contenidos, que sin duda, claro está, lo subrayan mucho más.

<sup>1</sup> Como por ejemplo: el Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; y, el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921.

<sup>2</sup> *Vr.gr.*, por el Convenio sobre edad mínima, 1973 (núm. 138) en vigor desde 19 de junio de 1976, y que es actualmente uno de los Convenios Fundamentales de la OIT).

En primer lugar, se puede convenir que el factor edad de los trabajadores es un referente de primer orden que explica que el ordenamiento laboral, desde su origen, ha prestado una especial protección de ciertos colectivos: los trabajadores de menos edad y los trabajadores de edad, siempre han sido objeto de especial atención por parte del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, tal y como exige su esencia y naturaleza, y lo han sido tanto individualmente (trabajador vulnerable) como colectivamente (colectivos vulnerables), doble vertiente del tema que lo revaloriza más; y, en segundo término, se comprueba que mientras que la edad mínima de admisión al trabajo ha crecido con el paso del tiempo (de los 10 a los 16 años, sin más detalle) por razones tuitivas, la de jubilación ordinaria ha permanecido, generalmente, *estancada* (en 65 años, sin más detalle) -no sin controversias importantes a lo largo de los últimos tiempos-, una edad que por lo demás, a medida que se aproxima a la de jubilación debilita cada vez más las expectativas laborales del trabajador de edad, precisa y concretamente, porque cada vez tiene más edad.

Así pues, las dos edades más *comprometedoras* laboralmente hablando, que hunden sus raíces hasta el mismo punto de origen del ordenamiento laboral, aunque han seguido procesos distintos, tienen el objetivo de resguardar a los trabajadores jóvenes y a los de edad, pues como se dirá, resultan ser colectivos vulnerables. Ambas edades, potencialmente conflictivas, ya tienen también un largo historial –cronológico y material- en la jurisprudencia de los órganos judiciales, del Tribunal Constitucional, y de instancias supranacionales que da una más que cumplida prueba del alcance del conflicto en potencia que conlleva el factor edad del trabajador<sup>3</sup>.

Y para avanzar en la exposición del debate sobre la edad del trabajador como referente laboral, cabe aprovechar la ocasión que brinda haber tratado de aspectos históricos de

---

<sup>3</sup> V. gr.: STJUE de 5 de marzo de 2009, asunto C-388/07, edad en despidos colectivos; de STC 95/1985 de 29 julio y 177/1988, 19 octubre, sobre nulidad cláusulas convenio colectivo por discriminatorias hasta STC 66/2015, de 13 abril, sobre discriminaciones desfavorables por edad, entre otras en este Tribunal; y, por todas otras, de la STS, sala 3ª, de 17 octubre de 2007 (Rec. 8242/2004) sobre no discriminatoria prejubilación con menos de 57 años hasta STSJ Andalucía, Sevilla, 531/2015, de 23 febrero, sobre criterio de antigüedad en despidos colectivos. Valga una cita particular por actual y rica en perfiles la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 15 de noviembre de 2016 (asunto C-258/15), que versa sobre la exigencia de “Menos de 35 años de edad como requisito determinante para acceder a la policía autonómica vasca”, glosada en BLOG EDUARDO ROJO, el viernes 18 de noviembre de 2016: <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2016/11/menos-de-35-anos-de-edad-como-requisito.html>

tal edad para adelantar la cita dos hechos más actuales harto elocuentes para el debate sobre los trabajadores de edad, y a los que se volverá a tomar en consideración. Llama la atención que, desde hace un tiempo, el trabajador juvenil cada vez más tenga mayor edad, mientras que, paralela pero contrariamente, el trabajador de edad tenga menos, produciéndose así una ilustrativa y comprometedora aproximación entre ambos colectivos que, entre otras circunstancias, pone de relieve un aumento de los trabajadores vulnerables por edad (*infra* 2.1). Y es sintomático que habiendo permanecido más o menos estable la edad ordinaria de jubilación a los 65 años durante cierto tiempo, desde hace unos años se han intensificado las tensiones que viene sufriendo debido a múltiples operaciones públicas y privadas de distinto signo calado, que colaboran en hacer, todavía, más frágil al trabajador de edad a medida que se aproxima su edad de jubilación (*infra* 4).

## 1.2 La edad del trabajador: un referente transversal del ordenamiento laboral y de la protección social

Conviene enfatizar que la edad del trabajador es un factor transversal de la relación laboral y de la protección social que, tiene reconocida desde hace tiempo una gran proyección en el ámbito jurídico-laboral (v.gr. STC 7 julio 1981 sobre inconstitucionalidad edad máxima que incapacita para trabajar), también es criterio homologado tanto para configurar y clasificar los trabajadores como para agruparlos en distintos colectivos vulnerables, haciendo del tema un juego de intereses no sólo individuales sino también colectivos.

La edad del trabajador, es un **referente transversal** porque incide en múltiples aspectos concretos tanto en materia de **empleo como de trabajo, y muchos otros sobre protección social**, todos con vida propia, y a la vez, estrechamente relacionados entre sí; todo ello tal y como se pormenorizará con ocasión de comentar que la relación laboral del trabajador de edad es especialmente vulnerable en cada una de las tres fase que configuran su ciclo vital, como también es antes, cuando está en la fase de empleo, y lo es después, cuando, en su caso, el trabajador de edad está en situación de paro (*infra* 3.1).

Y así mismo, la edad, es una variable que utiliza el ordenamiento laboral para **clasificar a los trabajadores** según sean sus intereses u necesidades particulares, siendo así que los trabajadores de menos edad (jóvenes) y los trabajadores de edad resultan ser **colectivos vulnerables**, y como tales, son objeto de **especial atención** por parte del mismo, siempre teniendo en cuenta que ambos fenómenos son dos caras de una misma moneda de tal manera que no es de recibo preguntarse cuál de los dos es más *grave*.

Aunque se insistirá, conviene dejar punteado aquí que la situación de vulnerable laboral a la que puede conducir la edad, se puede multiplicar si se combina con otros factores, entre los que el sexo tiene su peso propio.

Concluidas las apreciaciones generales e introductorias sobre la proyección que tiene el factor edad en el trabajo en general, a continuación se presentará atención particular a los trabajadores de edad, a los que, por su vulnerabilidad manifiesta, el ordenamiento laboral les presta la atención específica que su esencia y función requieren.

## **2. Los trabajadores de edad: un colectivo vulnerable de compleja delimitación**

Tal y como se ha introducido, los trabajadores de edad han merecido interés legal y doctrinal desde hace años en distintas sedes y foros<sup>4</sup>, y así ha seguido siendo hasta nuestros días<sup>5</sup>, preocupación que ha alcanzado la condición y dimensión de interés

---

<sup>4</sup> El RD 2431/1966, de 13 de agosto, sobre el empleo de trabajadores de edad madura (BOE, 29 de septiembre), que los situaba en los 45 años, fue derogado por el Decreto 2350/1070, de 30 de abril, que no contenía una definición concreta y directa de trabajador de edad y que tampoco fijaba expresa y directamente la edad límite al respecto, aunque parece situarla en los **40 años**.

Ver, por todos: MINISTERIO DE TRABAJO: *Seminario sobre trabajadores de edad madura*. Servicio de Publicaciones. Madrid, 1968; y, UCELAY DE MONTERO, JL.: Régimen laboral especial de los trabajadores de edad madura”. *Revista de Política Social*, núm. 88/1970, págs. 59 a 87. Y en un plano internacional, ver: OCDE: *Le placement des travailleurs ages*. OCDE. Paris, 1967; y, OIT: Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del Director General. Trabajadores de edad. Problemas de empleo y retiro. OIT. Ginebra, 1962.

<sup>5</sup> CABEZA PEREIRO, J., BALLESTER PASTOR, A. y, FERNÁNDEZ PRIETO, M. (Dirs.): *La relevancia de la edad en la relación laboral y de la seguridad Social*. Arazadi. Thomson Reuter. Madrid, 2009; CAMAS RODA, F. (Coordinador): *La edad en relación al empleo, la Seguridad Social y la inmigración*, Editorial Bosch, SA, Barcelona, 2009; SEMPERE NAVARRO, VA. y QUINTANILLA NAVARRO (Coord.): *Empleo y protección social de los trabajadores de edad avanzada*. Madrid. CES, 2009; y, UGINA MERCADER (Director): *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinario de la repercusión de la edad en el trabajo*. Lex Nova. Valladolid, 2009.

colectivo (colectivo de trabajadores vulnerables<sup>6</sup>), y por lo demás, también existe en otros países pues se trata de una problemática, que cada vez más, adquiere dimensiones globales<sup>7</sup>.

Del problema y verdadero sentido que encierra la compleja figura del trabajador de edad, dan buena, además de otras circunstancias que se repasarán, la siguiente paradoja.

## 2.1 ¿Todavía *jóvenes* a los 30 años y *mayores* ya a los 50?

Los datos obrantes demuestran que cada vez más se tienen como trabajadores de edad a trabajadores más jóvenes, a la par que cada vez más se tienen como trabajadores jóvenes a trabajadores de mayor edad, resultando así que entre uno y otro colectivo ya sólo queda un **corto** –contradictorio y muy elocuente- trecho, y mucho más que lo es si a mayor *inri* se recuerda que el colectivo –intermedio- entre 40 y 50 años también ha tenido en ciertas ocasiones la condición de vulnerable y protegido como tal: en definitiva, y eufemismo aparte, cada vez son más los trabajadores vulnerables por la simple razón de edad, hasta tal extremo que, por ejemplo, también lo han sido y/o son los *jóvenes* hasta 25-30 años y los *mayores* con 50-55, según prueban supuestos detallados y comentados en otros estudios<sup>8</sup>.

La conjunción de ambos fenómenos *contranatura* da lugar a una realidad –un bucle- que por contradictoria en sus propios términos tiene asegurada un mal fin porque menoscaba las condiciones laborales y los intereses profesionales de los trabajadores – en activo o en paro- afectados, e incluso porque repercutirá negativamente en su futura jubilación.

## 2.2 El déficit laboral de los trabajadores de edad: edad *versus* vulnerabilidad

---

<sup>6</sup> “Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más)” (Resolución de 14 noviembre de 2011, BOE, 24); CES: *La situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad*. Colección Informes, 02/2014. CES. Madrid, 2017.

<sup>7</sup> AMAUGER-LATTES, MC. y ESTEBAN LEGARRETA R. (Dir.) e YSÀS MOLINERO; H.: *La protección de los trabajadores de edad. Una perspectiva franco-española*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2013.

<sup>8</sup> PÉREZ AMORÓS, F.: “Paro, empleo y jubilación de los trabajadores de edad en España: un trabajo decente”. *Revista Técnico Laboral*, núm. 143/2015, pág. 46.

La **edad de pertenencia a este colectivo** es la nota conceptual que mejor podría identificar a los trabajadores que lo conforman desde una óptica meramente objetiva, pero ocurre que, a pesar de los cambios terminológicos que se han sucedido (v.gr.: trabajador mayor, de edad avanzada, de más edad, etc.), no es la única referencia, en si mismo considerada, que delimita la figura del trabajador de edad, sino que: el trabajador de edad se caracteriza, porque, su mayor edad (que es una cierta edad, pero no una edad cierta predeterminada ni una edad única) provoca unas consecuencias que lo hacen vulnerable –*débil*- en unos momentos o situaciones laborales determinadas.

No es pues la edad en si mismo considerada el verdadero factor que delimita la figura del trabajador de edad, sino más bien su vulnerabilidad o fragilidad en determinada situación laboral debido a los efectos de la edad, ya sea cuando está en activo o cuando está en paro; y en todo caso, la edad, no es un referente numérico único y predeterminado, sino indeterminado y posiblemente distinto según sea la situación laboral a considerar ya sea mientras se mantiene en activo o mientras está en situación de paro.

Una vulnerabilidad la del trabajador de edad, que como se ha adelantado, adquiere mayor intensidad si su edad se combina con otros factores –nivel de estudios, experiencia profesional, etc.-, especialmente con el género: la trabajadora de edad bien podría ser más frágil en el trabajo.

Y, para complementar la problemática objeto de consideración, cabe dejar, simplemente, anotado que desde hace un tiempo los factores demográficos dibujan un modelo de población regresiva –pirámide invertida- que condiciona casi todas las reflexiones de presente y de futuro que se hagan sobre el empleo, el trabajo y la protección social del colectivo de trabajadores de edad.

### **3. Especial vulnerabilidad de los trabajadores de edad y de los parados de edad**

Tal y como se ha sugerido, la vulnerabilidad por motivos de edad en el trabajo es, como se ha sugerido, un déficit laboral que bien se puede calificar de inveterado, pero hoy día



–tiempos convulsos social, económica y laboralmente- tiene sus propias connotaciones<sup>9</sup>: siendo cierto que los « *motivos como la edad han estado menos presentes en el marco de lucha por la igualdad y la no discriminación* », lo es más que el ámbito laboral “*es el escenario en el que se producen mayor número de situaciones discriminatorias*” pues resulta que “*Algo más del 20% de la población española manifiesta sufrir algún tipo de discriminación en el ámbito laboral*”, y que “*la edad representa el segundo motivo de discriminación más frecuente*”, y siendo que “*entre las personas con experiencia laboral que señalaron haberse sentido discriminadas porque les dejaron de contratar, el 48,3% manifestaron también haber sido víctima de discriminación laboral por edad y el 39,8% por motivo de sexo*”<sup>10</sup>; apreciación esta última que, confirma que la trabajadora de edad –por edad y género- puede resultar más vulnerable en alguna ocasión, como por ejemplo en fase de empleo como es el caso apuntado.

Otras fuentes insisten en denunciar que los trabajadores de edad –en activo y parados- han sido y siguen siendo –en tiempos de crisis- especialmente vulnerables en el ámbito laboral: el Eurobarómetro (2012) señala que un 67 % de los europeos estiman que la crisis *explica* que la discriminación de los trabajadores *mayores* haya aumentado, y concretado que la discriminación laboral por edad “*es la forma más frecuente de...discriminación*”, pues “*1 de cada 20 personas ha experimentado discriminación por motivos de edad en el lugar de trabajo (6 %) y 1 de cada 7 (15 %) ha sido testigo de este tipo de discriminación*”<sup>11</sup>).

Formuladas que han sido estas observaciones generales sobre la especial vulnerabilidad de los trabajadores de edad y de los parados de edad, se formularán en este apartado las dos siguientes cuestiones. En primer lugar se tratará de detallar cuáles son los aspectos – no pocos, precisamente- del ciclo vital de la relación laboral de un trabajador de edad

---

<sup>9</sup> GUILLEMARD, AM : *Les défis du vieillissement. Âge, emploi, retraite : perspectives internationales*. Armand Colin. Paris, 2010, pág. 2010.

<sup>10</sup> AA.VV.: Los perfiles de la discriminación en España: Análisis de la Encuesta CIS-3.00 Percepción de la discriminación en España. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Madrid, 2014, págs. 133 a 138.

<sup>11</sup> OSHA: Eurobarómetro 2012.

Eurobaromètre Flash, en:

[http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/flash\\_arch\\_404\\_391\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/flash_arch_404_391_fr.htm)

que mejor ponen de manifiesto su fragilidad laboral, o, incluso, los que pueden dar lugar a su discriminación; y, en segundo término, se subrayará que dichos trabajadores de edad también son especialmente frágiles, concretamente, cuando están en paro: dos comentarios sobre sendos temas, que sin reiterar los monográficamente desarrollados los restantes capítulos de este libro, también pueden ser útiles para introducirlos.

### **3.1 La relación laboral del trabajador de edad como especialmente vulnerable desde principio a fin**

Interesa señalar que la fragilidad del trabajador de edad se puede manifestar en diversos momentos de su vida laboral, desde que suscribe el contrato de trabajo hasta que se extingue; es más, también puede ponerse de manifiesto, tanto antes de formalizar el contrato mientras busca empleo, como después de extinguido cuando está en paro<sup>12</sup>.

La vulnerabilidad del trabajador de edad en la fase de empleo, es, teóricamente, idéntica a la de todos, pero la realidad demuestra que en la práctica es especial por potencialmente superior, debido, en buena parte, a cierta *indefensión* cualificada. En ocasiones la oferta de empleo ya está previa e indebidamente condicionada expresa o tácitamente por un perfil o requisito de edad, práctica usual –denunciada y documentada- sobre cuya regularidad o irregularidad no procede pronunciarse aquí y ahora en términos generales. Y también desde la óptica del empleo, la edad, es una variable presente en algunas ocasiones en los programas y las acciones de las políticas activas y pasivas de empleo que explica que puede justificar preferencias, exclusiones y reservas de empleo, y/o diferentes ayudas económicas –fiscales o ante la seguridad social, por ejemplo- a favor del empresariado que contrate trabajadores vulnerables por razón de más edad, discriminaciones positivas que no deberían mermar indebidamente la protección del empleo de otros trabajadores vulnerables: ciertos equilibrios –, por ejemplo, entre: proteger el empleo de jóvenes y proteger el trabajo de *mayores*- son, por definición, difíciles de mantener, pero sin duda se deben asegurar.

Y ya en la fase de prestación del trabajo, es sabido que la edad del trabajador condiciona ciertos aspectos del contrato de trabajo desde su formalización hasta su misma extinción, pasando, claro está, por la interrupción, modificación y suspensión del mismo; y es conocido que algunas de tales afectaciones pueden incidir en la situación de

---

<sup>12</sup>APARICIO TOVAR, J. y OLMO GASCÓN: *La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo*. Bomarzo. Albacete, 2007.

vulnerabilidad que caracteriza al trabajador considerado –y más en tiempos de crisis y elevado paro<sup>13</sup>-, como, por ejemplo, sucede en los casos siguientes. La edad del trabajador es un elemento conceptual de los contratos formativos en sus muy diversas manifestaciones, que en alguna ocasión ha suscitado ciertas polémicas porque casa mal con la edad de los trabajadores de edad. La devaluación salarial general que se ha producido en estos tiempos también afecta a los trabajadores de edad de manera especial, por ejemplo, cuando debido al paro, se ven afectados en muchos casos –y en el mejor de los supuestos- por una rotación laboral *decadente* porque el nuevo empleo es de inferior categoría al perdido por precario por su duración y salario, siendo así que también se generan prestaciones de protección social –desempleo y jubilación, por ejemplo- de inferior cantidad<sup>14</sup>; circunstancias que, además, permiten señalar que podría ser que un cierto número de trabajadores y/o parados de edad pasaran a formar parte, por ejemplo, de los “500.000 mil trabajadores pobres” que se calcula existen en Cataluña<sup>15</sup>. Se puede convenir que –como regla general- existe una relación entre la mayor edad y ciertos riesgos laborales<sup>16</sup>. Especial referencia requiere la vulnerabilidad de los trabajadores de edad, con motivo de la extinción del contrato en general, y de las reestructuraciones empresariales y los despidos colectivos en particular, vicisitudes contractuales –ya conocidas: STJUE de 5 de marzo de 2009, asunto C-388/07, ya *cit. supra*)- que han sido de viva actualidad porque la crisis ha llevado a reducir plantillas –reducir salarios (ver: STSJ País Vasco de 27 octubre de 2015)-, o sustituir trabajadores de edad por más jóvenes –reducir salarios-, proceso en el que la reforma laboral de 2012 ha jugado un papel importante, la facilitar las extinciones individuales, plurales y colectivas, flexibilizando las causales, y rebajando el coste de las indemnizaciones, todo ello sin establecer previsiones a favor de los trabajadores de edad en general ni para evitar discriminaciones.

---

<sup>13</sup> UGT: *Cinco años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos, la negociación colectiva y los salarios*. Gabinete Técnico Confederal. Madrid, 2017.

<sup>14</sup> PÉREZ AMORÓS, F.: “La reforma laboral de 2012 en clave salarial: brecha entre las rentas del trabajo y del capital”. *Anuario Institut d’Estudis Laborals*. UAB. Barcelona, 2017.

<sup>15</sup> CABASÉS, MA., PARDELL, A., ABELLA, F., UBEDA, M. SÁNCHEZ, J., y, FEIXA, C.: “Ocupació de qualitat: resposta al fenomen dels treballadors i treballadores pobres”. *Debats Catalunya Social Propostes des del Tercer Sector*, núm. 54 desembre de 2017. Edita: Taula d’entitats del Tercer Sector Social de Catalunya. Barcelona, 2017. Consulta en: <https://www.social.cat/documents/dossier-ocupacio-de-qualitat-aula-del-tercer-sector.pdf>

<sup>16</sup> URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.: “Envejecimiento y prevención de riesgos laborales”. *Lan Harremanak*, núm. 24/1011-I, págs. 17 a 54.

Se ha de tener presente que en ocasiones, que los menoscabos que sufre el trabajador de edad en materia de empleo y trabajo, alcanzan la condición de discriminación por razón de edad en el sentido estricto del término cuya gran trascendencia jurídica, constitucional y legal es sabida sin necesidad de precisión alguna al respecto, salvo que no sea una muy referencia básica legal -por todos, *ex art.* 14 CE, art. 17 TRLET, art. 2 RD Legislativo 3/2015 de Empleo, y concordantes todos de desarrollo, y *v.gr.* art. 21.1 Carta Derechos Fundamentales de la UE- que de una mínima visión de la relevancia de la cuestión<sup>17</sup>.

Y para concluir este apartado y dar paso al siguiente y último, se puede recordar que el perfil de la vulnerabilidad que caracteriza a los trabajadores de edad, adquiere, en estos tiempos, su verdadera dimensión cuando se sabe y valora la alta tasa de paro que soportan y la –cada vez más- larga duración que tiene, tal y como se comenta tras este punto y aparte.

### **3.2 Particular vulnerabilidad de los parados de edad: un elevado paro de larga duración**

El empleo y el trabajo de los asalariados de más edad no es en la actualidad una realidad complaciente sino todo lo contrario tal y como se ha comentado, como tampoco lo es el paro que sufren según se detallará: y a *más inri*, se debe remarcar que ambas realidades se retroalimentan negativamente.

No proceden muchos datos estadísticos al respecto, pero resulta inevitable recordar un par de tono general: la creciente y alta tasa de paro de los trabajadores de más edad y la cada vez mayor duración del mismo, todo ello en un contexto de paro general (muy) elevado, y del juvenil, en particular, debido, a una crisis, eminentemente, financiera.

Este doble fenómeno es una combinación letal que ya tiene su historia más reciente a nivel supranacional y comunitario, y es un déficit que también afecta a nivel estatal

---

<sup>17</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “La discriminación por razón de edad”. *Temas Laborales*, 59/2001, págs. 93-125. Y; SERRANO ARGÜELLO, N.: “La edad como factor de discriminación en el empleo”. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 12/2001, págs. 17 a 43.

desde hace unos años<sup>18</sup> tal y como se cifrará líneas abajo; antecedentes inmediatos todos que se tienen en cuenta porque explican mejor el estado de la cuestión actual, que como se sabe, continúa siendo preocupante como se comprobará. Para significar desde buen principio la importancia de tal fenómeno, sirva adelantar aquí, con una frase gráfica por expresiva, que, hoy día, el paro de los trabajadores de edad ya se podría considerar tan significativo como lo es el paro juvenil, afirmación que por *didáctica* no pretende cometer el error de preguntar cuál de los dos es más grave, pues como se ha adelantado, son las dos caras de una misma moneda.

Hace cinco años, en España, el número de parados alcanzaba la cifra de 6.278, 2 y la tasa de paro se situaba en el 26,94% de los que unos 577.400 eran trabajadores de 55 o más años, y unos 4.664.900 de 25 a 54 años (series históricas EPA 1T 29013); y, *“El número de parados que dejó su empleo hace tres años o más aumentó –en 2012- un 48,6% hasta alcanzar 1.047.300. Suponen el 19,8% del total de parados con experiencia laboral, 4,4 puntos más que en 2011. En variación anual esta es también la categoría que más ha aumentado, con 342.400 parados más”* (INE, a partir de la EPA 2012), larga duración del paro que permite apuntar que siete de cada diez parados mayores de 45 años estaban en tal situación desde hace un año.

Con los datos más actuales (según EPA 3T 2017, y la serie histórica EPA de los últimos años), el número de parados de ambos se sitúa en 3.731.700 (1.810, 7 hombres, y, 1.921.1 mujeres). En los 12 últimos meses el paro ha disminuido en 589.100 personas (–13,63%). La tasa de paro total se sitúa en el 16,38%, lo que supone que en el último año esta tasa ha descendido en 2,53 puntos en referencia mismo período año anterior. El paro pues descende, pero también porque también ha descendido la tasa de actividad por diversas razones (envejecimiento población; retorno emigrantes, e emigración de jóvenes cualificados *v.gr.*) hasta ciertos límites (según EPA series históricas: tasa actividad EPA 3T 2017, 58.92; frente a tasa actividad EPTA 3T 2012, 60.55). También ayudan a valorar tales datos sobre el paro, dos circunstancias más: el porcentaje de personas ocupadas a tiempo parcial alcanza el 14,31%.; y que, la tasa de temporalidad ha subido progresivamente hasta el 27,38% (EPA 3T 2017, *cit.*). En este cuadro general del paro, el de los trabajadores de edad ofrece los datos siguientes según las mismas

---

<sup>18</sup> Al respecto de referencias y bibliografía de estos antecedentes supranacionales, comunitarios y estatales, ver, por todos PÉREZ AMORÓS, F.: “Paro, empleo y jubilación de los trabajadores de edad en España: un trabajo decente”. *Revista Técnico Laboral*, núm. 143/2015.

fuentes (EPA 3T 2017): se cifra en un total de 524.100,0, resultante de ciertos cambios en los últimos meses [variaciones sobre trimestre anterior: diferencia, -18.1; porcentaje: -3.34; variaciones sobre igual trimestre año anterior: diferencia -43.8: porcentaje, -7.72]; de los que 1.810,7 son hombres y 1.921.1 mujeres. Y, de dicho total de parados de 55 años o más, perdieron su empleo hace mas de 1 año, un total de 1.613.1 que da cuenta de la significación del paro de larga duración de este colectivo de parados de edad. Así pues, al igual que el paro total, el del colectivo considerado también descende, pero continúa siendo considerablemente elevado y preocupante también por su duración, circunstancias todas que multiplican exponencialmente los efectos negativos profesionales y personales que sufre dicho parado, y que confirma desde esa perspectiva que la edad –igual que lo sigue siendo la juvenil- sigue siendo factor que explica la vulnerabilidad de los trabajadores de edad. La larga duración del paro de los trabajadores de edad debe valorarse a luz de otro dato: la duración de la cobertura por desempleo, no aumenta, resultando que los descubiertos que se van produciendo generan un nuevo problema, cuya proyección sobre los parados de edad es fácil de adivinar.

Y ahora, desde la óptica de los parados de edad, cabe insistir que muchos de los mismos, si logran nuevo empleo es, generalmente, en condiciones inferiores (profesionales, de duración y/o jornada, y, consiguientemente, salariales), hecho que también repercute negativamente en la cobertura de los períodos de cotización y computables para el reconocimiento y cálculo de pensión de una jubilación inminente o muy próxima en el tiempo por definición, o en su caso en la prestación contributiva de desempleo, cuyas cuantías, últimamente, han mermado por diversas razones.

En conclusión pues, el crecimiento producido en los últimos tiempos (¿2.5% en los tres últimos años?), no es un crecimiento debidamente inclusivo: los niveles de pobreza siguen siendo elevados, *“La tasa de desempleo está disminuyendo, pero siendo cercana al 19%, sigue siendo muy elevada”*, En conclusión pues, el crecimiento (¿2.5% en los tres últimos años?), sigue sin conseguir un crecimiento debidamente inclusivo: los niveles de pobreza siguen siendo elevados, *“La tasa de desempleo está disminuyendo, pero siendo cercana al 19%, sigue siendo muy elevada.* Prácticamente la mitad del total de los desempleados no tiene trabajo desde hace más de un año”, y en particular, el paro es elevado y la larga la duración, en especial el juvenil y el de los trabajadores de

edad<sup>19</sup>. Un panorama, en el que el trabajador de edad y el parado de la misma condición, desempeñan un protagonismo que se debería corregir a la baja.

#### **4. *Postdata*: la proximidad de la jubilación de los trabajadores de edad aumenta su fragilidad**

Se presentan ahora unas breves consideraciones –una simple *postdata*- para insistir sobre una circunstancia que ayuda a perfilar la vulnerabilidad que soporta colectivo de trabajadores de edad.

El trabajador de edad –y más el parado de edad- teme que en caso de sobrevenirle alguna de las vicisitudes laborales propias de estas épocas de crisis y paro elevado y de larga duración, no tendría tiempo de reconducir la situación antes de la llegada de su jubilación, y pierde así las esperanzas y las expectativas laborales de todo y personales varais: y más que las pierde porque, inexorablemente, se aproxima su jubilación.

En nada ayudan a superar esta situación las múltiples tensiones que, como se ha adelantado, soporta la edad de jubilación desde hace un buen tiempo debido a diversas circunstancias de muy distinta naturaleza. Se insiste sin tregua en anunciar nuevas reformas de la jubilación poco después de implementarse la inmediatamente anterior; se repiten los discursos –¿interesantes o interesados?- que aducen el sistema público de pensiones resulta insostenible económicamente; se siguen poniendo en práctica jubilaciones anticipadas más o menos convenidas pero tan *forzadas* en realidad que podrían bordear la (*i*)*legalidad* con el pretendido objetivo de mejorar el empleo, y así es, aunque menos, incluso, ahora que se habla de recuperación económica ; y, se aviva el debate sobre la edad de jubilación entre los trabajadores de edad cada vez que se promocionan productos financieros complementarios y/o sustitutorios de la pensión de jubilación, a pesar que la propaganda, lógicamente, no se dirija, principalmente, a tales trabajadores<sup>20</sup>.

<sup>19</sup> OCDE: *España Marzo 2017. Visión General*. (Resumen ejecutivo). Estudios Económicos de la OCDE. España. OCDE, 2017, citas concretas en pág. 9.

<sup>20</sup>“Informe del Comité de Expertos sobre el factor de sostenibilidad del sistema público de pensiones”, de 7 de junio de 2013, elaborado a instancias gubernamentales.

Varios son los ejemplos que se podrían sacar a colación para advertir la interrelación que existe entre la edad de jubilación –sintomáticamente “*vejez*” en la terminología legal al uso hasta 1972- y la fragilidad de los trabajadores y parados de edad en el mundo del trabajo. Casi todas las últimas reformas materializadas, las propuestas presentadas, y casi todos los debates sobre la jubilación -“anticipada”, “parcial”, “voluntaria” y “forzosa”- han tenido presente la problemática de los trabajadores y parados de edad que existen<sup>21</sup>, y en todos consta el empeño puesto para buscar una *solución* pretendidamente razonable para los mismos, cuestión distinta es que tales esfuerzos hayan resultado acertados o fructíferos dicho sea en sentido amplio.

Como es sabido, las últimas reformas legales en materia de jubilación (2013) retrasaron progresivamente la edad causante de 65 a 67 años (en 2027), con excepciones transitorias, que, en parte, explican que no se hayan alcanzado todos los objetivos; pero durante los últimos años, la edad de quienes se jubilan (los asalariados, no los autónomos) supera el promedio de edad anterior a la reforma, pero se estanca (2015 y 2016) en torno a los 64 años (promedio de 64.1 años en 2016: 63.9 hombres; y, 64.6 mujeres que aguantan más sus trabajos). Así pues, mientras la bolsa de trabajadores de edad y de parados de edad no se reduce en la proporción debida, ni se advierten posibilidades de así sea en un tiempo prudencial, paralelamente se intenta que la edad de jubilación sea mayor.

Y como no se trata, en estas páginas, de reflexionar sobre una posible nueva remodelación de la jubilación en general ni de la edad causante en particular, sólo queda por reflejar tres observaciones sobre la jubilación de trabajadores de edad. Si resultara oportuno redefinir –retrasar, si cabe- la edad ordinaria de jubilación para favorecer la actividad de los trabajadores de más edad como medida de progreso social –a la luz de las propuestas europeas sobre el envejecimiento activo<sup>22</sup>-, nunca sería de recibo hacerlo cayendo en falsos tópicos ni en planteamientos hipócritas (“bonismo” del trabajo), ni mucho menos haciendo planes interesados ajenos al interés general al que responde un

---

<sup>21</sup> EPA: “*Módulo de transición de la vida laboral a la jubilación. Año 2012*”. INE. Madrid, 18 de junio de 2013.

<sup>22</sup> SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA; Y.: “Trabajadores de edad avanzada: Jubilación y Trabajo. Cuestiones prácticas tras la Reforma 2013”. *Actualidad Laboral*, núm. 9 de mayo 2013.



sistema de pensiones público<sup>23</sup>. De la misma manera, conviene asegurar el buen uso de las jubilaciones *ante tempus* –un resorte imprescindible en ciertos supuestos-, erradicando toda práctica abusiva y torticera al respecto, tanto e tiempo de crisis aludiendo ciertas razones, como en tiempos de recuperación económica arguyendo otras supuestas razones, distintas –y en casos contradictorias- de aquéllas. Y en la misma línea, parecería bueno valorar la posibilidad de (contra)reforma laboral de 2012 para mejor las condiciones laborales de los trabajadores de edad, hoy día tan necesitadas de mejoras tal y como se sugiere desde foros varios, para evitar que, incluso, “*el envejecimiento de la población y la creciente desigualdad afecte (por “afectará”) seriamente a las jóvenes generaciones*”<sup>24</sup>, pues como se ha apuntado, el paro de los trabajadores de edad no es más que la otra cara de la misma moneda.

Las notas generales principales que explican por qué el trabajador de edad –y el parado de edad- es vulnerable en especial, son, salvo mejor criterio, las se han resumido en estas páginas a efectos de debate y reflexión, y para que, en la medida de lo posible, sirvan de contraste y encuadre de los temas monográficos desarrollados en los distintos capítulos de este libro, y cuyos autores ya han publicado –como se comprobará- varias de sus opiniones, aportaciones que, aunque consultadas, no se citan en estas páginas para evitar reiteraciones innecesarias.

---

<sup>23</sup> CABEZA PEREIRO, J.: “Estado actual de la compatibilidad entre el trabajo y la jubilación en Europa”, en CABEZA PEREIRO, J., BALLESTER PASTOR, A. y, FERNÁNDEZ PRIETO, M. (Dir.): *La relevancia de la edad en la relación laboral y de la seguridad Social ...op. cit.*, págs. 137 a 156.

<sup>24</sup> OCDE, 2017, ver: <https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/el-envejecimiento-de-la-poblacion-y-la-creciente-desigualdad-afectara-seriamente-a-las-jovenes-generaciones.htm>, sobre : OCDE: Preventing Ageing Unequally (Published on October 18, 2017), en: <http://www.oecd.org/employment/preventing-ageing-unequally-9789264279087-en.htm>

